



DPK PPNI FIK UMSBY



Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Loyalitas Karyawan Di Rumah Sakit Harapan Bunda Kota Batam

Resi Novia ¹, Yulastri Arif ², Mutia Amalia Lubis ³

¹ Fakultas Keperawatan Universitas Andalas Padang

² Fakultas Keperawatan Universitas Andalas Padang

³ Universitas Batam Indonesia

INFORMASI

Korespondensi:

reno_sivia@yahoo.co.id

Keywords:

Personal Characteristics,
Characteristics of The Job,
Loyalty

ABSTRACT

The loyalty of an employee is required in the sustainability of the hospital, but the problem of loyalty is still a concern because many impacts can be generated at the hospital. This study aims to identify factors related to employee loyalty in Harapan Bunda Hospital Batam in 2015. The study design was analytic descriptive, cross-sectional approach. Samples 186 employees with proportional random sampling. Statistical test results obtained personal characteristic factors which are related to employee loyalty is the need of employees with $p = 0.001$ and attitude of employees with $p = 0.001$. There is no correlation between job characteristics and loyalty of employees. The needs of the employees is the most dominant factor related to employee loyalty with OR = 17.938. Coaching and human resource management needs to be improved so that employees have a high concern for the hospital, feeling of belonging, to prevent turnover, improving performance for the sustainability of the hospital, still have the motivation to work, can improve the professionalism and productivity of labor thus improving the quality of hospital services can be achieved.

PENDAHULUAN

Karyawan merupakan roda penggerak dari aktivitas yang ada di suatu perusahaan. Untuk itu, perusahaan perlu mempertahankan karyawan terbaik yang dimiliki. Hal ini dikarenakan untuk mencegah karyawan tersebut pindah ke perusahaan lain. Menurut Soegandhi, et al. (2013), karyawan yang mampu bertahan di tempat biasanya dia bekerja merupakan salah satu gambaran loyalitas karyawan. Loyalitas seorang karyawan diperlukan dalam keberlanjutan perusahaan, namun permasalahan loyalitas masih menjadi suatu hal yang menjadi perhatian karena banyak dampak yang bisa ditimbulkan pada perusahaan tersebut. Loyalitas merupakan sikap mental karyawan yang ditunjukkan oleh sikap setia terhadap perusahaan walaupun perusahaan dalam keadaan baik atau buruk (Ardana dkk, 2011). Selain itu, Antoncic J dan Antoncic B (2011) melihat bahwa karyawan dikatakan loyal ketika adanya rasa percaya pada perusahaan, menerima tujuan perusahaan sebagai milik bersama, bekerja untuk kesejahteraan bersama dan ingin tetap bertahan di perusahaan.

Karyawan yang tetap bertahan di sebuah perusahaan, tidak hanya dikarenakan komitmen *normative* (harus patuh karena memang sudah seharusnya begitu, sesuai norma yang ada) tetapi juga harus terkait sampai pada komitmen *affektif* (Ross dan Ali, 2011), yang mana karyawan sungguh merasa bahwa suka-duka organisasi adalah suka dukanya juga. Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa loyalitas karyawan merupakan sikap karyawan untuk tetap bertahan sebagai pekerja ketika perusahaan itu dalam keadaan baik atau buruk dan sejauh mana individu merasa sebagai bagian dari perusahaan tersebut.

Ada beberapa faktor yang bisa mempengaruhi loyalitas seorang karyawan terhadap perusahaan tempat dia bekerja. Soeghandi, et al (2013) menyimpulkan dari pendapat Saydam dan Steers & Porter tentang faktor yang mempengaruhi loyalitas diantaranya adalah karakteristik pribadi dan karakteristik pekerjaan.

Penelitian terhadap loyalitas karyawan telah banyak dilakukan di berbagai perusahaan. Menurut hasil penelitian Anggraini (2006) di Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Soebandi Jember, terdapat 22,5 % perawat yang memiliki sikap tidak loyal. Selain itu, hasil penelitian Sari dan Widiyastuti (2008) di PT Jatra Lestari, menunjukkan 26,13% karyawan yang memiliki loyalitas rendah.

Hasil penelitian oleh Khuong dan Tien (2013) didapatkan faktor kepuasan, semangat dari atasan, tim kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas karyawan. Selain itu Hasil penelitian Paratama dan Utama (2013), mengungkapkan bahwa dari tiga variabel independent yaitu lingkungan kerja, penempatan dan pengalaman kerja, yang mana lingkungan kerja merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap loyalitas karyawan.

Loyalitas seorang karyawan dapat dilihat dari beberapa indikator yaitu 1) mempunyai kepedulian tinggi terhadap perusahaan, 2) merasa memiliki terhadap perusahaan, 3) tetap bertahan dalam perusahaan, 4) meningkatkan kinerja untuk kesinambungan perusahaan, 5) mempunyai motivasi kerja yang tinggi (Ardana dkk, 2011).

Rumah Sakit adalah salah satu contoh perusahaan yang bergerak di bidang jasa yaitu pelayanan di bidang medis yang dibutuhkan oleh seluruh lapisan masyarakat. Salah satu rumah sakit yang ada di kota Batam adalah Rumah Sakit Harapan Bunda.

Karyawan yang tidak loyal terhadap rumah sakit, akan mengakibatkan timbulnya keinginan karyawan untuk keluar dari pekerjaannya dan mencari tempat lain. Rumah sakit yang kehilangan para karyawannya, selain berpengaruh terhadap keberlangsungan rumah sakit, juga akan mengeluarkan banyak biaya untuk menarik, menyeleksi, melatih, dan mengembangkan penggantinya.

Karyawan diharapkan mempunyai kepedulian yang tinggi terhadap rumah sakit, merasa ikut memiliki organisasi, meningkatkan kinerja untuk kesinambungan rumah sakit, tetap mempunyai motivasi kerja, dapat meningkatkan profesionalisme dan produktivitas kerja. Hal tersebut bisa terlaksana jika diketahui terlebih dahulu faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan agar pihak rumah sakit dapat melakukan pembinaan loyalitas terhadap karyawannya sehingga mencegah terjadinya *turn over*. berdasarkan latar belakang tersebut peneliti tertarik melakukan penelitian tentang factor-faktor yang berhubungan dengan loyalitas karyawan di Rumah Sakit Harapan Bunda Kota Batam.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian korelasional yaitu suatu penelitian yang melibatkan tindakan pengumpulan data guna menentukan apakah ada hubungan dan tingkat hubungan antara dua

variabel atau lebih (Sukardi, 2003). Berdasarkan waktu pelaksanaannya penelitian ini bersifat *cross sectional*, dimana data yang menyangkut variabel bebas dan variabel terikat akan dikumpulkan dalam waktuyang sama/ secara simultan (Notoadmodjo, 2012). Dalam penelitian ini penulis ingin meninjau dan mengetahui, faktor dominan yang berhubungan dengan loyalitas karyawan Rumah Sakit Harapan Bunda Kota Batam. Jumlah populasi yaitu sebanyak 351 orang. Jumlah sampel yang digunakan adalah 186 orang dengan menggunakan rumus Slovin. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *proporsional random sampling*. Adapun masalah etika yang harus diperhatikan dalam penelitian ini adalah lembar persetujuan pada responden (*informed consent*), tanpa nama (*anonymity*), kerahasiaan (*confidentiality*), keadilan (*justice*), dan berbuat baik (*beneficience*). Teknik Analisis data diolah dengan tahapan sebagai berikut :

1. Analisis univariat

Analisis univariat dimaksudkan untuk menggambarkan masing- masing variabel secara mandiri yaitu karateristik pribadi berupa kebutuhan, sikap, nilai, minat, kemampuan karyawan. Karakteristik pekerjaan berupa variasi keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi, umpan balik tugas dan loyalitas karyawan yang disajikan dalam bentuk tabel distribusi frekuensi.

2. Analisis Bivariat

Dilakukan untuk menguji hipotesis dan untuk mendapatkan hubungan secara *statistic* antara variabel *independent* dan variabel *dependent*. Uji *statistic* yang digunakan adalah uji *chi square* dengan interval kepercayaan (CI) 95% ($\alpha - 0,05$) melalui bantuan program komputerisasi. Dimana jika *p* value $\leq 0,05$ maka H_0 ditolak berarti variabel independen dan variabel dependent mempunyai hubungan yang signifikan.

3. Analisis multivariat

Analisis multivariat dihitung dengan menggunakan uji regresi logistik berganda. Metode Regresi logistik berganda merupakan jenis analisis statistik yang lazim digunakan pada studi *cross-sectional* untuk mengetahui hubungan antara beberapa variabel independen, baik yang bersifat numerik maupun yang nominal, dengan satu variabel dependen.

Pengolahan data dilakukan secara komputerisasi dengan menggunakan program *SPSS Version 16.0*. sehingga diperoleh informasi tentang faktor yang paling berhubungan dengan loyalitas karyawan

Tabel 1
Uji Univariat

No	Variabel	Sub Variabel	Cara Analisis
1	Independent	Karakteristik Pribadi Kebutuhan Sikap Nilai Minat Kemampuan	Frekuensi dan proporsi
		Karakteristik Pekerjaan Variasi keterampilan Identitas tugas Signifikansi tugas Otonomi tugas Umpan balik	Frekuensi dan proporsi
2	Dependent Loyalitas Karyawan	Rasa peduli Rasa memiliki Tetap bertahan Meningkatkan kinerja Mempunyai motivasi	Frekuensi dan proporsi

Tabel 2
Uji Bivariat

No	Variabel	Sub variable	Cara Analisa
1	hubungan karakteristik pribadi dengan loyalitas karyawan	Kebutuhan Sikap Nliai Minat Kemampuan	Chi square
2	hubungan karakteristik pekerjaan dengan loyalitas karyawan	Variasi keterampilan Identitas tugas Signifikansi tugas Otonomi tugas Umpan balik	Chi square

Tabel 3
Uji Multivariat

No	Variabel independen	Variabel dependen	Cara ukur
1	Karakteristik pribadi Kebutuhan Sikap Nilai Minat Kemampuan	Loyalitas karyawan	Regresi logistik berganda
2	Karakteristik pekerjaan Variasi keterampilan Identitas tugas Signifikansi tugas Otonomi tugas Umpan balik	Loyalitas karyawan	Regresi logistik berganda

HASIL

A. Karakteristik Pribadi Karyawan Rumah Sakit Harapan Bunda Kota Batam Variabel karakteristik pribadi meliputi sub variabel kebutuhan, sikap, nilai, minat, dan kemampuan karyawan. Kelima variabel merupakan data kategorik yang tidak berdistribusi normal. Analisis data dilakukan dengan median dan disajikan dengan tabel distribusi frekuensi sebagaimana yang dijelaskan pada table 1

Tabel 4
Distribusi Frekuensi Karyawan Menurut Karakteristik Pribadi di Rumah Sakit Harapan Bunda Kota Batam (n=186)

No	Karakteristik Pribadi	Kategori	f	%
1	Kebutuhan	Terpenuhi	54	29
		Kurang terpenuhi	132	71
2	Sikap	Menyenangkan	42	22,6
		Kurang menyenangkan	144	77,4
3	Nilai	Tinggi	73	39,2
		Rendah	113	60,8
4	Minat	Tinggi	74	39,8
		Rendah	112	60,2
5	Kemampuan	Tinggi	72	38,7
		Rendah	114	61,3

Tabel 4 memperlihatkan variabel karakteristik pribadi karyawan Rumah Sakit Harapan Bunda terkait dengan kebutuhan lebih dari sebagian kurang terpenuhi (71%), lebih dari separuh sikap karyawan yang menggambarkan lingkungan kerja kurang menyenangkan (77,4%). Demikian juga untuk karakteristik nilai kerja dalam pandangan karyawan berada pada kategori rendah (60,8%). Selain itu minat karyawan terhadap pekerjaannya untuk melanjutkan atau mengembangkannya lebih dari separuh dalam kategori rendah (60,2%), begitu juga kemampuan karyawan untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan lebih dari separuh dalam kategori rendah(61,3%).

B. Karakteristik Pekerjaan Karyawan Rumah Sakit Harapan Bunda Kota Batam

Variabel karakteristik pekerjaan meliputi subvariabel variasi keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi tugas, umpan balik yang diterima karyawan. Kelima variabel merupakan data kategorik yang tidak berdistribusi normal. Analisis data dilakukan dengan median dan disajikan dengan tabel distribusi frekuensi sebagaimana yang dijelaskan pada tabel 5
Tabel 5
Distribusi Frekuensi Karyawan Menurut Karakteristik Pekerjaan di Rumah Sakit Harapan Bunda Kota Batam (n=186)

No	Karakteristik Pekerjaan	Kategori	f	%
1	Variasi keterampilan	Bervariasi	73	39,2
		Kurang bervariasi	113	60,8
2	Identitas tugas	Teridentifikasi	71	38,2
		Kurang teridentifikasi	115	61,8
3	Signifikansi tugas	Signifikan	72	38,7
		Kurang signifikan	114	61,3
4	Otonomi tugas	Bebas	72	38,7
		Kurang bebas	114	61,3
5	Umpan balik	Tinggi	74	39,8
		Rendah	112	60,2

Berdasarkan Tabel 5 dapat dilihat bahwa variabel karakteristik pekerjaan karyawan Rumah Sakit Harapan Bunda berupa variasi keterampilan lebih dari sebagian karyawan kurang mempunyai kesempatan untuk menggunakan berbagai keterampilan yang

dimiliki dalam bekerja (60,8%), sedangkan pada identitas tugas karyawan sebagian besar pekerjaan kurang dapat diidentifikasi oleh karyawan (61,8%). Begitu juga dengan signifikansi tugas yang mana lebih dari separuh karyawan merasa pekerjaan yang dilakukan kurang signifikan (61,3%). Selain itu pada subvariabel otonomi tugas sebagian besar karyawan merasa kurang bebas dalam melakukan pekerjaan (61,3 %) dan untuk umpan balik tugas karyawan lebih dari separuh dalam kategori rendah (60,2%).

C. Loyalitas Karyawan Rumah Sakit Harapan Bunda Kota Batam Variabel loyalitas karyawan merupakan data kategorik yang tidak berdistribusi normal. Analisis data dilakukan dengan median dan disajikan dengan tabel distribusi frekuensi sebagaimana yang dijelaskan pada tabel 6

Tabel 6

Distribusi Frekuensi Karyawan Menurut Loyalitas Kerja di Rumah Sakit Harapan Bunda Kota Batam (n=186)

No	Loyalitas Karyawan	f	%
1	Tinggi	70	37.6
2	Rendah	116	62.4
Total		186	100

Tabel 6 memperlihatkan bahwa sebagian besar loyalitas karyawan Rumah Sakit Harapan Bunda Kota Batam berada dalam kategori rendah yaitu 62%.

D. Hubungan Karakteristik Pribadi Dengan Loyalitas Karyawan Rumah Sakit Harapan Bunda Kota Batam

Hubungan variabel *independent* dan *dependent* dalam penelitian ini meliputi hubungan karakteristik pribadi dengan loyalitas karyawan. Karakteristik pribadi terdiri dari lima subvariabel dengan data kategorik sedangkan variabel loyalitas terdiri dari satu Variabel juga dengan data kategorik. Kedua variabel tidak berdistribusi normal. Analisis statistik yang digunakan adalah *chi-square* dan disajikan dengan tabel silang. Secara lengkap disajikan pada tabel 7 berikut

Tabel 7

Hubungan Karakteristik Pribadi Karyawan Dengan Loyalitas Kerja di Rumah Sakit Harapan Bunda Kota Batam (n=186)

Karakteristik Pribadi	Kategori	Loyalitas		P Value	OR 95 CI
		Tinggi n	Rendah n		
Kebutuhan	terpenuhi	44	10	0,001	17,938 (7,98-40,30)
	kurang terpenuhi	26	106		
Sikap	menyenangkan	33	9	0,001	10,604 (4,64-24,23)
	kurang-menyenangkan	37	107		
Nilai	tinggi	27	46	1,000	0,956 (0,52-1,75)
	rendah	43	70		
Minat	tinggi	32	42	0,259	1,484 (0,81-2,71)
	rendah	38	74		
Kemampuan	tinggi	24	48	0,420	0,739 (0,399-1,36)
	rendah	46	68		

Pada tabel 7 diketahui dari 54 karyawan yang kebutuhannya terpenuhi, 81,5% memiliki loyalitas tinggi dan dari 132 karyawan yang kebutuhannya kurang terpenuhi, 19,7% memiliki loyalitas tinggi. Dari 42 karyawan, yang mempunyai sikap yang menggambarkan lingkungan kerja menyenangkan sebanyak 78,6% memiliki loyalitas tinggi dan dari 144 karyawan, yang mempunyai sikap yang menggambarkan lingkungan kerja kurang menyenangkan sebanyak 25,7% memiliki loyalitas tinggi. Dari 73 karyawan yang memandang pekerjaan bernilai tinggi memiliki loyalitas tinggi sebesar 37,0% dan dari 113 karyawan yang memandang pekerjaan bernilai rendah, 38,1% memiliki loyalitas tinggi. Dari 74 karyawan yang mempunyai minat kerja tinggi, 43,2% memiliki loyalitas tinggi dan dari 112 karyawan yang memiliki minat kerja rendah,

33,9% memiliki loyalitas tinggi. Dari 72 karyawan yang memiliki kemampuan kerja dalam kategori tinggi, 33,3% memiliki loyalitas tinggi dan dari 114 karyawan yang memiliki kemampuan kerja dalam kategori rendah, 40,4% yang memiliki loyalitas tinggi.

Berdasarkan hasil uji statistik dengan menggunakan *chi-square* maka pada subvariabel kebutuhan dan sikap didapatkan masing-masing nilai p value = 0,001, dengan demikian nilai p value < α = 0,05, berarti ada hubungan yang signifikan antara karakteristik pribadi berupa kebutuhan dan sikap dengan loyalitas karyawan di Rumah Sakit Harapan Bunda Kota Batam tahun 2015. Sedangkan untuk subvariabel nilai, minat dan kemampuan masing-masing didapatkan nilai p value = 1,000, 0,259, 0,420 dengan demikian p value > α = 0,05 berarti tidak ada hubungan yang signifikan antara karakteristik pribadi berupa nilai, minat dan kemampuan dengan loyalitas karyawan di Rumah Sakit Harapan Bunda Kota Batam.

E. Hubungan Karakteristik Pekerjaan Dengan Loyalitas Karyawan Rumah Sakit Harapan Bunda Kota Batam

Hubungan variabel *independent* dan *dependent* dalam penelitian ini meliputi hubungan karakteristik pekerjaan dengan loyalitas karyawan. Karakteristik pekerjaan terdiri dari lima subvariabel dengan data kategorik sedangkan Variabel

loyalitas terdiri dari satu Variabel juga dengan data kategorik. Kedua Variabel tidak berdistribusi normal, analisis statistik yang digunakan adalah *chi-square* dan disajikan dengan tabel silang. Secara lengkap disajikan pada tabel 8 berikut:

Pada tabel 8 diketahui dari 73 karyawan yang menggunakan keterampilan yang bervariasi, 37,0% memiliki loyalitas tinggi dan dari 113 karyawan yang kurang menggunakan keterampilan yang bervariasi, 38,1% memiliki loyalitas tinggi. Dari 71 karyawan yang pekerjaannya dapat diidentifikasi, 26% memiliki loyalitas tinggi, dan dari 115 karyawan yang pekerjaannya kurang dapat diidentifikasi, 38,3% memiliki loyalitas tinggi. Dari 72 karyawan yang menganggap pekerjaan yang dilakukan signifikan, 29,2% memiliki loyalitas tinggi dan dari 114 karyawan yang menganggap pekerjaan yang dilakukan kurang signifikan, 43,0% memiliki loyalitas tinggi. Dari 72 karyawan yang bebas dalam melakukan pekerjaan, 33,3% memiliki loyalitas tinggi dan dari 114

karyawan yang kurang bebas dalam melakukan pekerjaan, 40,4% memiliki loyalitas tinggi. Dari 74 karyawan yang menerima umpan balik pekerjaan yang tinggi, terdapat 36,5% yang memiliki loyalitas tinggi dan dari 112 karyawan yang menerima umpan balik pekerjaan yang rendah, 38,4% memiliki loyalitas yang tinggi. Berdasarkan hasil uji statistik dengan menggunakan *chi-square* maka p value pada subvariabel variasi keterampilan sebesar 1,000, pada identitas tugas sebesar 0,945, pada signifikansi tugas sebesar 0,082, otonomi tugas sebesar 0,420, umpan balik sebesar 0,914. Dengan demikian p value > α = 0,05 berarti tidak ada hubungan yang signifikan antara karakteristik pekerjaan berupa variasi keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi tugas dan umpan balik tugas dengan loyalitas karyawan di Rumah Sakit Harapan Bunda Kota Batam.

Tabel 8

Hubungan Karakteristik Pekerjaan Karyawan Dengan Loyalitas Kerja di Rumah Sakit Harapan Bunda Kota Batam (n=186)

Karakteristik Pekerjaan	Kategori	Loyalitas karyawan		P Value	OR 95 CI
		Tinggi	Rendah		
		n	n		
Variasi keterampilan	bervariasi	27	46	1,000	0,956 (0,52-1,75)
	kurang bervariasi	43	70		
Identitas tugas	teridentifikasi	26	45	0,945	0,932 (0,50-1,71)
	kurang teridentifikasi	44	71		
Signifikansi tugas	signifikan	21	51	0,082	0,546 (0,29-1,02)
	kurang signifikan	49	65		
Otonomi tugas	bebas	24	48	0,420	0,739 (0,39-1,36)
	kurang bebas	46	68		
Umpan balik	tinggi	27	47	0,914	0,922 (0,50-1,69)
	rendah	43	69		

Factor Yang Paling Dominan Berhubungan Dengan Loyalitas Karyawan Rumah Sakit Harapan Bunda Kota Batam

Uji Analisis multivariat dihitung dengan menggunakan uji regresi logistik berganda dengan menggunakan teknik **backward R-L** sehingga didapatkan hasil pada table 9 berikut ini

Tabel 9
Factor Yang Paling Dominan Berhubungan Dengan Loyalitas Karyawan Rumah Sakit Harapan Bunda Kota Batam
(n=186)

Sub Variabel	B	Wald	Sig,	OR	CI 95%
Kebutu- han	2,887	48,847	0,001	17,938	7,983 - 40,308
Sikap	-1,099	0,979	0,322	0,333	0,038 - 2936

Dari hasil analisis memperlihatkan bahwa dari keseluruhan variable independen yang berhubungan dengan loyalitas karyawan terdapat satu subvariabel yang paling berhubungan dengan loyalitas karyawan yaitu factor kebutuhan dengan p value 0,001 <0,05, nilai OR terbesar yang diperoleh yaitu 17,983 yang berarti kekuatan hubungan variable kebutuhan memiliki peluang 17,938 kali untuk membuat loyalitas karyawan menjadi tinggi.

PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan hasil penelitian faktor karakteristik pribadi yang terdiri dari lima variabel yaitu kebutuhan, sikap, nilai, minat, kemampuan dan faktor karakteristik pekerjaan yang terdiri dari lima variabel yaitu variasi keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi tugas, umpan balik yang secara rinci akan dibahas sebagai berikut

A. Karakteristik Pribadi Karyawan Di Rumah Sakit Harapan Bunda Kota Batam

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan lebih dari separuh karyawan Rumah Sakit Harapan Bunda kebutuhannya kurang terpenuhi. Dari hasil jawaban pada kuesioner, hampir separuh karyawan merasa kebutuhannya kurang terpenuhi dalam hal pemberian bonus dan penghargaan yang sesuai dari pihak rumah sakit (32,3%).

Penelitian tentang kebutuhan juga pernah dilakukan

oleh Asriyanto (2013) di CV, Kalika Intergraha Semarang. Dari hasil penelitian juga memperlihatkan bahwa masih ada beberapa karyawan yang merasa bahwa perusahaan belum memberikan bonus kepada mereka atas hasil kerja yang dicapai. Selain itu penelitian terdahulu tentang kebutuhan yang terkait dengan kesejahteraan adalah Anggraini (2013) yang mana hasil penelitian didapatkan kepuasan terhadap gaji dan insentif berhubungan dengan tingkat loyalitas perawat. Hasil penelitian yang peneliti lakukan juga sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Paksi (2015) yang mana imbalan bisa dikaitkan untuk daya tarik mendapatkan karyawan yang baik (bermutu), bisa menjadi perangsang bagi karyawan untuk meningkatkan prestasi kerjanya dan bisa menghindari ketidak puasan kerja. Begitu juga pendapat dari Handoko (2001) yaitu suatu cara departemen personalia untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan adalah melalui kompensasi yang dalam penelitian ini adalah bonus dan penghargaan.

Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kesediaan karyawan Rumah Sakit Harapan Bunda Kota Batam untuk mencurahkan kemampuan, pengetahuan, keterampilan, tenaga dan waktu, sebenarnya mengharapkan adanya imbalan (kompensasi) berupa bonus ataupun penghargaan yang sesuai dari pihak rumah sakit yang dapat memuaskan kebutuhannya.

Menurut kamus bahasa Indonesia, bonus adalah upah tambahan di luar gaji atau upah sebagai hadiah atau perangsang. Menurut analisa peneliti, masih banyaknya karyawan yang merasa kebutuhan akan bonus yang sesuai tidak terpenuhi dikarenakan kebutuhan akan gaji yang sesuai juga tidak terpenuhi (31,7%) walaupun lebih dari separuh jumlah karyawan (68,3%) yang menjawab kebutuhan akan gaji yang sesuai sudah terpenuhi. Hal ini bisa dikaitkan dengan biaya hidup yang tinggi sehingga gaji yang diterima dirasa belum cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup. Dengan demikian, timbul harapan karyawan untuk menerima tambahan keuangan salah satunya melalui bonus yang diberikan oleh pihak rumah sakit. Selain penghargaan finansial, karyawan yang berprestasi atau yang berkinerja bagus juga membutuhkan penghargaan non finansial seperti pengakuan atas kinerja yang baik atau prestasi kerja yang tinggi. Hal ini untuk menghindari stigma karyawan yang beranggapan bahwa percuma untuk meningkatkan kinerja yang baik jika hasil kerja tidak

diakui dan sebgus apapun kinerja, gaji yang diterima tiap bulan tetap sama dengan karyawan yang lain. Walaupun demikian, Pihak Rumah Sakit Harapan Bunda sangat memperhatikan jaminan kesehatan karyawan, Hal ini dibuktikan dengan hasil jawaban karyawan yang hampir seluruhnya (99%) menyatakan terpenuhinya jaminan kesehatan yaitu dengan adanya penggratisan biaya berobat bagi karyawan yang berobat di Rumah Sakit Harapan Bunda.

Apabila faktor karakteristik pribadi berupa kebutuhan dihubungkan dengan loyalitas karyawan, hasil uji statistik didapatkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kebutuhan dengan loyalitas karyawan di Rumah Sakit Harapan Bunda Kota Batam Tahun 2015. Penelitian tentang kebutuhan dan loyalitas karyawan juga pernah dilakukan oleh Purwaningsih dan Noermijati (2014) yang mana hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi finansial dan non financial mempunyai pengaruh yang negatif dan tidak signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan hasil penelitian yang peneliti lakukan namun sejalan dengan penelitian yang telah dipublikasikan oleh *The Canadian Bar Association Survey* (2012) yang menyebutkan bahwa loyalitas kerja akan tumbuh dalam diri karyawan apabila tingkat kepuasan kerja terhadap kompensasi non financial yang diberikan oleh perusahaan sudah sesuai dengan beban kerja yang diberikan dan sebaliknya.

Pendapat Rivai (2009) juga menyatakan bahwa seorang pekerja akan rela mengorbankan dirinya, bertanggung jawab, dan berusaha memberikan pelayanan serta perilaku terbaik terhadap perusahaan, apabila karyawan merasa bahwa pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya dan sebaliknya. Dalam hal ini adalah bonus dan penghargaan yang sesuai. Begitu juga pendapat Handoko (2010) juga menyatakan bahwa dengan menerapkan system kompensasi yang adil, karyawan akan termotivasi dan lebih terpusatkan untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi perusahaan yang pada akhirnya akan menimbulkan kepuasan dalam bekerja dan meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Hal ini diperkuat oleh Robbins (2008) yang mengatakan bahwa apabila kompensasi dalam hal ini adalah bonus dan penghargaan diberikan dengan baik oleh perusahaan, kepuasan karyawan akan meningkat dan loyalitas karyawan juga tinggi. Dan sebaliknya apabila kompensasi diberikan tidak layak, kinerja karyawan akan merosot bahkan

menurun drastic, hal tersebut akan mempengaruhi loyalitas karyawan.

Beberapa pendapat ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa loyalitas karyawan Rumah Sakit Harapan Bunda dapat meningkat apabila kebutuhan mereka dapat terpenuhi dan sebaliknya loyalitas karyawan menurun jika kebutuhannya tidak terpenuhi.

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan lebih dari separuh sikap karyawan yang menggambarkan lingkungan kerja kurang menyenangkan. Dari hasil jawaban pada kuesioner, menunjukkan bahwa separuh karyawan mempersepsikan ketidaknyamanan terhadap lingkungan kerja yang ada di rumah sakit, yangmana karyawan tidak dapat beradaptasi dengan baik terhadap lingkungan kerja yang ada di Rumah Sakit Harapan Bunda Kota Batam.

Penelitian yang pernah dilakukan oleh Asriyanto (2013), Kusuma (2013), Isna dkk (2014), menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang ada di perusahaan dipresepsikan baik. Hasil penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian yang peneliti lakukan. Hal ini terutama lingkungan kerja non fisik seperti hubungan antar rekan kerja yang mana masih adanya paham senioritas. Menyesuaikan diri di lingkungan kerja, terkadang sulit bagi karyawan baru. Apalagi jika budaya senioritas cukup kental di tempat kerja. Karyawan baru seringkali dianggap ancaman oleh para senior. Padahal, pendidikan dan posisi yang dimiliki karyawan baru sebenarnya setara dengan para senior tersebut, atau bahkan lebih tinggi.

Apabila faktor karakteristik pribadi berupa sikap dihubungkan dengan loyalitas karyawan, hasil uji statistik didapatkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara sikap dengan loyalitas karyawan di Rumah Sakit Harapan Bunda Kota Batam Tahun 2015. Penelitian Amanah, dkk (2014) tentang sikap terhadap lingkungan kerja secara parsial sikap berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, sedangkan pendapat Nur (2014) mengatakan bahwa adanya lingkungan kerja yang memadai maka akan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan bagi karyawan, sehingga karyawan akan bekerja dengan perasaan nyaman dan tenang dan karyawan betah berada di perusahaan.

Menurut asumsi peneliti, karyawan yang mempunyai loyalitas tinggi, mereka akan mempunyai sikap fleksibel kearah positif salah satunya dalam hal hubungan antara pribadi. Hubungan antara pribadi ini meliputi : hubungan social diantara karyawan, Hubungan yang harmonis antara atasan dan

karyawan, situasi kerja dan sugesti dari teman sekerja. Peneliti dapat menyimpulkan bahwa semakin positif sikap kerja karyawan, maka akan semakin tinggi loyalitas karyawan terhadap rumah sakit, sebaliknya semakin negative sikap kerja karyawan, maka semakin rendah loyalitas karyawan terhadap rumah sakit.

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan nilai kerja dalam pandangan karyawan lebih dari setengah dalam kategori rendah. Robbin (2001) berpendapat bahwa seseorang akan bekerja dengan baik, teliti, dan bekerja keras apabila apa yang dikerjakannya itu sesuai dengan sistem nilai-nilai yang dianutnya. Dari pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa seseorang akan menjatuhkan pilihan pada sebuah pekerjaan apabila pekerjaan tersebut tidak bertentangan dengan nilai yang dianutnya.

Berdasarkan hasil uji statistik, ditemukan tidak terdapat hubungan antara nilai dengan loyalitas karyawan di Rumah Sakit Harapan Bunda Kota Batam tahun 2015. Hal ini tidak sejalan dengan pendapat Yusuf (dalam Mutmainah, 2010) yang mengatakan bahwa seseorang akan bekerja dengan baik, teliti, dan bekerja keras apabila apa yang dikerjakannya itu sesuai dengan sistem nilai-nilai yang dianutnya, ia akan merasa tidak aman, cemas, dan mungkin juga kurang puas apabila tingkah lakunya tidak konsisten dan tidak sesuai dengan nilai-nilai dan kepercayaannya sehingga mengurangi loyalitas terhadap pekerjaannya.

Tidak terdapatnya hubungan antara nilai dengan loyalitas karyawan, bisa disebabkan oleh factor keterpaksaan ataupun ketidakpedulian terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Karyawan akan tetap melakukan pekerjaan tersebut walaupun bertentangan dengan nilai yang dianutnya apabila itu memang menjadi sebuah tuntutan atau keharusan.

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan minat karyawan terhadap pekerjaannya untuk melanjutkan atau mengembangkannya lebih dari separuh dalam kategori rendah. Menurut pendapat Sujak (2010) pilihan atau yang diminati pekerja dapat dilihat dari berbagai kecendrungan seperti kecenderungan karyawan terhadap aktivitas yang berkaitan dengan barang atau obyek, kecenderungan karyawan terhadap aktivitas yang berkaitan dengan pengkomunikasian data, kecenderungan karyawan terhadap aktivitas yang melibatkan bisnis dengan orang lain, kecenderungan karyawan terhadap aktivitas ilmiah dan aktivitas teknis, kecenderungan karyawan terhadap aktivitas yang bersikap rutin, kongkrit,

terorganisir, dan teratur, kecenderungan karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang dianggap baik bagi orang lain, kecenderungan karyawan untuk melaksanakan aktivitas yang pelaksanaannya berhubungan dengan proses, mesin, dan teknis, kecenderungan karyawan untuk melaksanakan aktivitas yang menghasilkan prestise atau penghargaan bagi orang lain, kecenderungan karyawan untuk melaksanakan aktivitas yang menghasilkan kepuasan dan produktif.

Berdasarkan hasil penelitian, didapatkan tidak terdapat hubungan antara minat dengan loyalitas karyawan di Rumah Sakit Harapan Bunda Kota Batam tahun 2015.

Hasil penelitian lain yang menggunakan loyalitas sebagai salah satu variabelnya adalah penelitian Anani (2008). Hasil penelitian ini menunjukkan hubungan yang positif antar kedua variabelnya, dimana seseorang dengan minat kerja yang besar terhadap pekerjaannya maka ia akan memiliki loyalitas kerja yang besar pula. Menurut asumsi peneliti setiap karyawan mempunyai kemampuan untuk mengembangkan potensi yang dimiliki dan secara alamiah karyawan cenderung untuk membuktikan atau mewujudkan potensi yang dimilikinya tergantung seberapa besar minat yang ada pada dirinya untuk mengembangkannya. Rendahnya minat karyawan terhadap pekerjaannya untuk melanjutkan atau mengembangkannya menurut peneliti disebabkan banyak faktor diantaranya, suasana kerja yang kurang kondusif, timbul minat terhadap jenis pekerjaan baru, ataupun ingin mencari jenis pekerjaan yang lebih menantang.

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan kemampuan karyawan untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan lebih dari separuh dalam kategori rendah. Kemampuan merupakan kapasitas seorang individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam menjalankan pekerjaan atau penilaian terhadap apa yang dapat dilakukan seseorang sekarang (Suprihanto, dalam mutmainah, 2010). Robbins (Mutmainah, 2010) Mengemukakan bahwasannya kemampuan atau ability merujuk ke suatu kapasitas individu untuk dalam mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Seluruh kemampuan seorang individu pada hakekatnya tersusun dari dua faktor, kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.

Berdasarkan uji statistik, didapatkan tidak terdapat hubungan antara kemampuan dengan loyalitas karyawan di Rumah Sakit Harapan Bunda Kota Batam tahun 2015. Menurut pendapat Mutmainah

(2010) Tanpa adanya kemampuan dan keterampilan yang sesuai, mustahil suatu prestasi yang diharapkan akan tercapai. Masing-masing individu, walaupun berada dalam ruang, departemen atau divisi yang sama, mereka tentu memiliki perbedaan-perbedaan dalam hal kemampuan dan keterampilannya (Arifin dalam Mutmainah, 2010).

Kenyataan dilapangan, karyawan kadang menerima tugas yang tidak sesuai dengan kemampuan intelektual ataupun fisiknya atau tidak sesuai dengan tupoksinya. Menurut asumsi peneliti, setiap karyawan memiliki kekurangan dan kelebihan yang membuatnya relatif superior ataupun inferior dibanding dengan karyawan lain dalam menjalankan suatu tugas atau aktivitas, sama halnya setiap orang memiliki kemampuan yang berbeda-beda. Tanpa adanya kemampuan dan keterampilan yang sesuai, mustahil akan menghasilkan kinerja yang memuaskan.

B. Karakteristik Pekerjaan Karyawan Di Rumah Sakit Harapan Bunda Kota Batam

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan lebih dari sebagian karyawan kurang mempunyai kesempatan untuk menggunakan berbagai keterampilan yang dimiliki dalam bekerja. Menurut Munandar (Bagus, 2007) variasi keterampilan adalah suatu tingkatan dimana pekerjaan membutuhkan variasi aktifitas yang berbeda dalam menyelesaikan pekerjaan yang melibatkan sejumlah keterampilan dan bakat yang berbeda dari karyawan. Merujuk kepada adanya kemungkinan bagi karyawan untuk melaksanakan kegiatan, prosedur, dan bahkan peralatan yang berbeda pekerjaan yang beraneka ragam biasanya di pandang sebagai pekerjaan yang menantang karena mereka menggunakan keterampilan yang mereka miliki. Dengan kata lain, menurut asumsi peneliti, apabila seorang karyawan dihadapkan dengan sifat kerja yang monoton maka karyawan akan merasa jenuh terhadap pekerjaan tersebut.

Berdasarkan hasil penelitian, didapatkan tidak terdapat hubungan antara variasi keterampilan dengan loyalitas karyawan di Rumah Sakit Harapan Bunda Kota Batam tahun 2015. Variasi Keterampilan adalah suatu tingkatan dimana pekerjaan membutuhkan variasi aktifitas yang berbeda dalam menyelesaikan pekerjaan yang melibatkan sejumlah keterampilan dan bakat yang berbeda dari karyawan. Menurut Munandar (Bagus, 2007), makin banyak ragam keterampilan yang digunakan, maka pekerjaan makin kurang membosankan, Pekerjaan yang

tidak membosankan akan terasa menyenangkan sehingga akan membuat seseorang betah dan tidak akan mempunyai keinginan untuk meninggalkan pekerjaan tersebut.

Pendapat tersebut berbeda dengan yang ditemukan peneliti dilapangan. Berdasarkan penelitian, karyawan lebih menyukai pekerjaan yang tidak menuntut beragam keterampilan. Dengan kata lain karyawan lebih menyukai untuk fokus menggunakan satu keterampilan saja dalam melakukan pekerjaan tersebut sehingga terkonsentrasi berdasarkan kemampuan yang dimilikinya.

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan sebagian besar pekerjaan tidak dapat diidentifikasi oleh karyawan dikarenakan karyawan tidak terlibat dalam pekerjaannya dari awal sampai akhir. Menurut Munandar (Bagus, 2007) identitas tugas adalah suatu tingkatan dimana pekerjaan membutuhkan penyelesaian menyeluruh dan teridentifikasi pembagiannya, oleh karena seseorang terlibat mengerjakan pekerjaan dari awal sampai akhir dengan hasil yang memungkinkan, Memungkinkan karyawan mengerjakan sebuah pekerjaan secara menyeluruh sangat terspesialisasi cenderung menciptakan tugas yang rutin dan mengakibatkan seseorang hanya mengerjakan satu bagian saja dari keseluruhan pekerjaan, hal ini menimbulkan adanya perasaan tidak melakukan apa apa oleh karena itu dengan memperluas tugas tugas yang dapat meningkatkan perasaan mengerjakan seluruh pekerjaan berarti meningkatkan identitas tugas. Menurut asumsi peneliti, pembagian pekerjaan yang tidak melibatkan karyawan dari awal sampai akhir, akan memungkinkan karyawan untuk tidak memahami tugas dengan baik.

Berdasarkan hasil penelitian, tidak terdapat hubungan antara identitas tugas dengan loyalitas karyawan di Rumah Sakit Harapan Bunda Kota Batam tahun 2015. Menurut Munandar (Bagus, 2007), Identitas tugas adalah suatu tingkatan dimana pekerjaan membutuhkan penyelesaian menyeluruh dan teridentifikasi pembagiannya, oleh karena seseorang terlibat mengerjakan pekerjaan dari awal sampai akhir dengan hasil yang memungkinkan. Pembagian pekerjaan yang tidak melibatkan karyawan dari awal sampai akhir, memungkinkan karyawan untuk tidak memahami tugas dengan baik. Selain itu tugas yang dirasakan sebagai bagian dari pekerjaan yang lebih besar dan yang dirasakan tidak merupakan satu kelengkapan tersendiri menimbulkan rasa tidak puas

sehingga menimbulkan ketidakloyalan.

Hal ini berbeda dengan yang peneliti temukan di lapangan. Menurut peneliti, ada faktor lain yang menyebabkan hal demikian. Meskipun karyawan dilibatkan dalam pekerjaan dari awal sampai akhir, namun pembagian tugas yang tidak jelas akan mempengaruhi kinerja seseorang sehingga karyawanpun tidak merasa puas terhadap hasil pekerjaannya yang pada akhirnya menurunkan loyalitas.

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan lebih dari sebagian karyawan merasa pekerjaan yang dilakukannya kurang signifikan. Menurut Munandar (Bagus,2007) signifikansi tugas adalah suatu tingkatan dimana pekerjaan adalah penting dan melibatkan kontribusi yang berarti terhadap organisasi atau masyarakat pada umumnya. Merujuk kepada besarnya pengaruh dari pekerjaan yang dilakukan seseorang terhadap pekerjaan orang lain, sangat penting bagi seseorang untuk mempunyai perasaan melakukan pekerjaan yang sangat berarti bagi perusahaan maupun masyarakat.

Karyawan dalam melakukan pekerjaan ataupun tugas yang diberikan hanya sekedar untuk melepas tanggung jawab atau kewajiban tanpa memperhatikan dampak dari hasil yang dikerjakan bagi orang lain ataupun rumah sakit. Menurut asumsi peneliti, adalah suatu hal yang penting apabila seorang pemimpin memberitahukan arti penting peran dari seorang karyawan dan tugas yang dikerjakannya bagi keberlangsungan dan kemajuan rumah sakit dan menjelaskan dampak yang ditimbulkan apabila tugas yang diberikan tidak dilakukan dengan baik.

Berdasarkan hasil penelitian, tidak terdapat hubungan antara signifikansi tugas dengan loyalitas karyawan di Rumah Sakit Harapan Bunda Kota Batam tahun 2015, Belum ada penelitian sebelumnya yang terkait dengan penelitian ini.

Menurut Munandar (Bagus, 2007), signifikansi tugas merupakan tingkat sejauhmana pekerjaan mempunyai dampak yang berarti bagi orang lain, baik orang tersebut merupakan rekan kerja dalam suatu perusahaan yang sama maupun orang lain di lingkungan sekitar. Jika tugas dirasakan penting dan berarti oleh karyawan, maka ia cenderung mempunyai kepuasan kerja dan pada akhirnya meningkatkan loyalitas kerja.

Hal ini berbeda dengan yang peneliti temui di lapangan, Dari 72 karyawan yang mengaggap pekerjaannya mempunyai arti penting,terdapat

70,8% yang memiliki loyalitas rendah. Menurut peneliti, hal ini dapat berarti bahwa seberapapun arti pentingnya tugas yang karyawan lakukan bagi orang lain ataupun rumah sakit, belum dapat menimbulkan kepuasan dan kelayolan apabila hasil kerjanya tidak dihargai.

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan lebih dari sebagian karyawan merasa kurang bebas dalam melakukan pekerjaannya. Menurut Munandar (Bagus,2007) otonomi adalah suatu tingkatan dimana pekerjaan memberikan kebebasan secara substansial, kemerdekaan dan keleluasaan dalam membuat *schedule* pekerjaan dan menentukan prosedur yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan.

Kenyataannya di lapangan, karyawan merasa bahwa tidak diberi kesempatan untuk mengatur pekerjaan sendiri, kebebasan dalam berfikir dan bertindak, ataupun ijin untuk memutuskan sendiri cara, waktu, dan prosedur yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan. Menurut asumsi peneliti, ini dikarenakan adanya keterlibatan pengaturan kerja oleh supervisor ataupun bagian yang membawahnya. Selain itu karena sudah adanya Standar Prosedur Operasional yang mengikat karyawan dalam melakukan sebuah tindakan ataupun pekerjaan. Jadi, tidak ada salahnya jika seorang karyawan diberi kebebasan dalam berfikir dan bertindak, ataupun memutuskan sendiri cara, waktu, dan prosedur yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan selagi tidak menyalahi aturan berlaku dan tidak berdampak negatif ataupun merugikan bagi rumah sakit.

Berdasarkan hasil penelitian, tidak terdapat hubungan antara otonomi tugas dengan loyalitas karyawan di Rumah Sakit Harapan Bunda Kota Batam tahun 2015. Menurut Munandar (Bagus, 2007), tingkat kebebasan pemegang kerja, yang mempunyai pengertian ketidaktergantungan dan keleluasaan yang diperlukan untuk menjadwalkan pekerjaan dan memutuskan prosedur apa yang akan digunakan untuk menyelesaikannya. Pekerjaan yang memberi kebebasan, ketidaktergantungan dan peluang mengambil keputusan akan lebih cepat menimbulkan kepuasan kerja sehingga pada akhirnya menimbulkan loyalitas kerja.

Hal ini berbeda dengan hasil penelitian yang peneliti lakukan di lapangan, yangmana dari 72 karyawan yang diberi kebebasan dalam pekerjaan, 66,7% memiliki loyalitas rendah. Menurut peneliti, hal ini juga terkait dengan sejauh mana kebijakan/peraturan dari rumah sakit untuk memberikan otonomi

terhadap karyawannya dalam melakukan tugas ataupun pekerjaan.

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan lebih dari sebagian karyawan mendapatkan umpan balik yang rendah terhadap pekerjaannya. Menurut Munandar (Bagus,2007) umpan balik pekerjaan adalah suatu tingkatan dimana hasil aktifitas penyelesaian pekerjaan diperoleh langsung oleh karyawan dan informasi yang jelas mengenai seberapa baik papaian pekerjaan telah dikerjakan.

Kenyataan di lapangan, pimpinan ataupun supervisor sudah mengevaluasi hasil kerja karyawan, namun karyawan kurang diberi masukan yang jelas oleh supervisor ataupun pimpinan terhadap pekerjaan yang telah dilakukan dan kurang diberi petunjuk tentang bagaimana menyelesaikan pekerjaan dengan baik atau tentang efektifitas kerja.

Berdasarkan hasil penelitian, tidak terdapat hubungan antara umpan balik tugas dengan loyalitas karyawan di Rumah Sakit Harapan Bunda Kota Batam tahun 2015. Menurut Munandar (Bagus, 2007), *Job Feedback* (Umpan balik Pekerjaan) adalah suatu tingkatan dimana hasil aktifitas penyelesaian pekerjaan diperoleh langsung oleh karyawan dan informasi yang jelas mengenai seberapa baik pekerjaan telah dikerjakan yang mana adanya umpan balik terhadap pekerjaan maka akan meningkatkan loyalitas karyawan.

Hal ini berbeda dengan yang peneliti temui di lapangan yang mana dari 74 karyawan yang memiliki umpan balik pekerjaan yang tinggi, 63,5% memiliki loyalitas yang rendah. Menurut peneliti, meski adanya umpan balik dari atasan tentang pekerjaan yang telah dilakukan namun juga dibutuhkan komunikasi yang baik. Umpan balik yang diberikan dengan semangat membangun dan tidak sekedar berupa kritik, atau umpan balik yang diberikan secara tulus untuk sebuah kinerja yang bagus dan bukan sekedar formalitas, akan dapat menciptakan atmosfer dimana perbaikan berkelanjutan mudah untuk dilakukan.

C. Loyalitas Karyawan Di Rumah Sakit Harapan Bunda Kota Batam

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan lebih dari separuh karyawan Rumah Sakit Harapan Bunda yang memiliki loyalitas rendah.

Penelitian yang sama juga dilakukan oleh Anggraini (2006) di Rumah Sakit Umum Daerah Dr, Soebandi Jember, yang mana terdapat 22,5 % perawat yang memiliki sikap tidak loyal. Selain itu, hasil penelitian

Sari dan Widiyastuti (2008) di PT Jatra Lestari, menunjukkan 26,13% karyawan yang memiliki loyalitas rendah. Hasil penelitian Marga (1999), mengatakan bahwa tingkat loyalitas dipengaruhi oleh kepuasan kerja pada karyawan, Menurut Siagian (2003), salah satu faktor penyebab timbulnya keinginan untuk pindah kerja yang menggambarkan loyalitas yang rendah adalah ketidakpuasan pada tempat kerja yang sekarang. Sebab-sebab ketidakpuasan itu sendiri dapat beraneka ragam seperti penghasilan yang kurang memadai, kondisi kerja yang kurang memuaskan, hubungan yang tidak serasi baik dengan atasan maupun dengan para rekan sekerja, kurangnya kesempatan untuk berprestasi dan berbagai faktor lainnya.

D. Faktor Paling Dominan Berhubungan Dengan Loyalitas Karyawan Di Rumah Sakit Harapan Bunda Kota Batam

Dari hasil analisis memperlihatkan bahwa dari keseluruhan variabel independen yang diduga berhubungan dengan loyalitas karyawan terdapat satu subvariabel yang paling berhubungan dengan loyalitas karyawan yaitu factor kebutuhan dengan p value $0,001 < 0,05$ dengan nilai OR terbesar yang diperoleh yaitu 17,983 berarti kekuatan hubungan variable kebutuhan memiliki 17,983 kali untuk membuat loyalitas karyawan menjadi tinggi.

Karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi rumah sakit karena memiliki kemampuan tenaga, bakat, dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh rumah sakit untuk mencapai tujuannya. Sebaliknya karyawan juga mempunyai berbagai macam kebutuhan yang ingin dipenuhinya, Keinginan untuk memenuhi kebutuhan inilah yang dipandang sebagai pendorong atau penggerak bagi seseorang untuk bekerja atau melakukan sesuatu pekerjaan.

Dari hasil jawaban pada kuesioner, hampir separuh karyawan merasa kebutuhannya tidak terpenuhi dalam hal pemberian bonus dan penghargaan yang sesuai dari pihak rumah sakit. Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Handoko (2001) yaitu suatu cara untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan adalah melalui kompensasi yang dalam penelitian ini adalah bonus dan ataupun penghargaan. Menurut kamus bahasa Indonesia, bonus adalah upah tambahan di luar gaji atau upah sebagai hadiah atau perangsang.

Selain penghargaan finansial, karyawan yang

berprestasi atau yang berkinerja bagus juga membutuhkan penghargaan non finansial seperti pengakuan atas kinerja yang baik atau prestasi kerja yang tinggi. Hal ini untuk menghindari stigma karyawan yang beranggapan bahwa percuma untuk meningkatkan kinerja yang baik jika hasil kerja tidak diakui dan sebagus apapun kinerja, gaji yang diterima tiap bulan tetap sama dengan karyawan yang lain. Bagi sebagian karyawan, harapan untuk mendapatkan uang atau gaji adalah satu-satunya alasan untuk bekerja, namun ada yang lain beranggapan bahwa uang atau gaji hanyalah salah satu dari sekian banyak kebutuhan yang terpenuhi melalui kerja, kebutuhan lain yang terpenuhi melalui kerja antara lain dengan bekerja akan merasa dihargai oleh orang-orang di sekitarnya seperti atasan dan rekan kerja.

Rumah Sakit Harapan Bunda sudah menerapkan pemberian bonus ataupun penghargaan kepada karyawan. Hanya saja hal itu diberikan berdasarkan lama kerja. Prestasi kerja karyawan dapat menjadi tolok ukur untuk diberikan semacam bonus dan penghargaan. Karyawan akan bekerja dengan suatu cara yang mengandung unsur prestasi sehingga dia akan merasa dihargai sesuai dengan salah satu dari lima kebutuhan dasar menurut Maslow dan tempat belas kebutuhan dasar manusia menurut Virginia Henderson yaitu Kebutuhan akan harga diri maupun perasaan dihargai oleh orang lain. Kebutuhan ini terkait, dengan keinginan untuk mendapatkan kekuatan, meraih prestasi, rasa percaya diri dan kemerdekaan diri. Selain itu, orang juga memerlukan pengakuan dari orang lain.

Salah satu Pendekatan untuk penilaian prestasi kerja adalah “*input-process-output*” Pendekatan ini merupakan suatu bentuk yang terjadi dalam sebuah pekerjaan atau jabatan mulai dari sebuah proses yang mengelola *input* menjadi *output*. (Ruky, 2002:17) Pada metode yang menfokuskan penilaian pada *input*, atau *person centered approach*, menurut Putti (1985) merupakan cara tradisional yang menekankan pada pengukuran atau penilaian ciri-ciri kepribadian karyawan

dari pada hasil prestasi kerjanya. Ciri-ciri atau karakteristik kepribadian yang banyak dijadikan objek pengukuran adalah : kejujuran, ketaatan, disiplin, loyalitas, inisiatif, kreativitas, adaptasi, komitmen, motivasi, sopan santun, dan lain-lain. Sistem *input* yang cenderung pada karakteristik atau suatu pengetahuan dan keterampilan yang cenderung subyektif dalam penilaian, maka penilaian

lebih difokuskan pada prestasi kerja karyawan dengan meneliti baik buruknya karyawan tersebut melaksanakan pekerjaan dan tugas-tugas yang telah diberikan kepadanya. Dengan demikian tanggung-jawab dan persyaratan yang dituntut oleh pekerjaannya menjadi tolok ukur keberhasilannya. Penilaian yang terfokus pada prestasi kerja karyawan diukur dengan cara menilai sikap dan perilaku seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung-jawabnya. Dengan melakukan penelitian mengenai “bagaimana tugas-tugas dilakukan” dan membandingkan perilaku dan sikap yang diperlihatkan dengan standar yang telah ditetapkan untuk setiap tugas yang telah dibebankan kepadanya. Cara ini merupakan penjabaran dari pergeseran fokus penilaian dari *input* ke *process*, yaitu bagaimana proses tersebut dilaksanakan. (Ruky, 2002:58-59) Sedangkan *output* seringkali disebut sebagai sistem manajemen kinerja yang berbasiskan pada pencapaian sasaran kerja individu, atau disebut juga sebagai manajemen berbasis sasaran.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kesediaan karyawan untuk mencurahkan kemampuan, pengetahuan, keterampilan, tenaga dan waktu, sebenarnya mengharapkan adanya imbalan dari pihak rumah sakit yang dapat memuaskan kebutuhannya. Semakin terpenuhi kebutuhan seorang karyawan, maka semakin tinggi loyalitasnya terhadap Rumah Sakit Harapan Bunda Kota Batam.

KESIMPULAN

1. Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Terdapat hubungan karakteristik pribadi karyawan meliputi kebutuhan dengan loyalitas karyawan, terdapat hubungan karakteristik pribadi karyawan berupa sikap dengan loyalitas karyawan, tidak terdapat hubungan karakteristik pribadi karyawan berupa nilai dengan loyalitas karyawan, tidak terdapat hubungan karakteristik pribadi berupa minat karyawan dengan loyalitas karyawan, tidak terdapat hubungan karakteristik pribadi berupa kemampuan dengan loyalitas karyawan di Rumah Sakit Harapan Bunda Kota Batam

2. Tidak terdapat hubungan karakteristik pekerjaan karyawan meliputi variasi keterampilan dengan loyalitas karyawan, tidak terdapat hubungan karakteristik pekerjaan karyawan berupa identitas tugas dengan loyalitas karyawan, tidak terdapat hubungan karakteristik pekerjaan karyawan berupa signifikansi tugas dengan loyalitas karyawan, tidak terdapat hubungan karakteristik pekerjaan karyawan

berupa otonomi tugas dengan loyalitas karyawan, tidak terdapat hubungan karakteristik pekerjaan karyawan berupa umpan balik tugas dengan loyalitas karyawan di Rumah Sakit Harapan Bunda Kota Batam

3. Kebutuhan karyawan merupakan faktor yang paling dominan berhubungan dengan loyalitas karyawan di Rumah Sakit Harapan Bunda Kota Batam.

SARAN

Pembinaan dan pengelolaan sumber daya manusia perlu ditingkatkan agar karyawan mempunyai kepedulian yang tinggi terhadap rumah sakit, merasa ikut memiliki, mencegah terjadinya *turn over*, meningkatkan kinerja untuk kesinambungan rumah sakit, tetap mempunyai motivasi kerja, dapat meningkatkan profesionalisme dan produktivitas kerja sehingga peningkatan mutu pelayanan rumah sakit pun tercapai.

DAFTAR PUSTAKA

- Amanah, dkk. 2014. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Perilaku Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan Yayasan Samudera Ilmu Semarang*. Skripsi. Semarang: Universitas Pandanaran
- Anani, R. D. 2008. *Hubungan Antara Minat Kerja Dengan Loyalitas Kerja Karyawan Majelis Luhur Taman Siswa Yogyakarta*. Skripsi. Yogyakarta: Fakultas Psikologi Universitas Ahmad Dahlan
- Anggraini, Eka Galuh. 2006. *Analisis Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Tingkat Loyalitas Tenaga Perawat Rollstat Dan Honorer RSUD Dr. Soebandi Jember*. Skripsi. Jember: Universitas Jember.
- Antocic, Jasna Auer & Antocic, Bostjan. 2011. *Employee Loyalty And Its Impact On Firm Growth*. International Journal of Management & Information System-First Quarter 2011. Volume 15, Number 1.
- Ardana, Komang. dkk. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Ardana, Komang. dkk. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arikunto. Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Asriyanto, Nur`abib. 2013. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Kalika Intergraha di Semarang*. Skripsi. Semarang: Universitas Negeri Semarang
- Aziz Alimul Hidayat. 2007. *Pengantar Konsep Dasar Keperawatan Edisi 2*, Jakarta: Salemba Medika
- Bagus, Denny. 2007. *Model Karakteristik Pekerjaan (Job Characteristics Models)*. Diunduh dari: <http://jurnal-sdm.blogspot.com/2007/12/model-karakteristik-pekerjaan-job.html>
- Bambang, Prasetyo dan Lina Miftahul Jannah. 2005. *Metode-Penelitian Kuantitatif: Teori dan Aplikasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Bartels, Jos .2006. *Organizational identification and communication*
- Chen, Z, Tsui, A & Farh, J 2002, 'Loyalty To Supervisor VS. Organisational Commitment: Relationship To Employee Performance In China', *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, vol. 75, no. 3, pp. 339-356.
- Fahmi, Layinatul . 2009. *Pengaruh Karakteristik Individu dan Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan pada KUD Sumber Makmur Ngantang*. Skripsi. Malang: UIN
- Ghozali, Imam, 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS, Cetakan Keempat*. Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani, 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Handoko, T. Hani. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Universitas Gajah Mada.
- Hastono, dkk. 2011. *Statistik kesehatan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Haughey, John. C. 1993. *Does Loyalty In The Workplace have a future?*. International journal: Business Ethics Quarterly. vol.3 issues 1.
- Khuong, Mai Ngoc & Tien Bui Dien. 2013. *Factors Influencing Eemployee Loyalty Directly and Indirectly Through Job Satisfaction – A Study Of Banking Sector In Ho Chi Minh City*. International Journal of Current Research and Academic Review. Vol.1, No.4.
- Kusuma, Arta Adi. 2013 . *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Muria Semarang*. Skripsi. Semarang: Universitas Negeri Semarang.
- Marga, I. 1999. *Hubungan Loyalitas Dengan Proses Turn Over Perawat*. Tesis. Surabaya : Universitas Airlangga.
- Mas`ud, Fuad. 2004. *Survai Diagnosis Organisasional Konsep & Aplikasi*. Semarang: Badan Penerbit

- Universitas Diponegoro.
- Mutmainah.(2010).*Peran Karakteristik Individu pada Peningkatan Kinerja Karyawan (Studi pada PT. TIKI JNE (Jalur Nugraha Ekakurir Cabang Malang)*.Skripsi:Universitas Islam Negeri Maulana Malik Batam.
- Notoadmodjo, Soekidjo. 2012. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Oetomo, Indayati. 2006. *Make Your Dreams Come True*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Paratama, Putu Ivan Ady dan Utama, I Wayan Mudiarta. 2013.*Pengaruh Penempatan dan Pengalaman Kerja Serta Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan*.download. portalgaruda.org/article.php.18 April 2015.
- Purwaningsih, Ulfah. Noermijati . 2014. *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Hotel Pelangi Malang, Jawa Timur)* .Skripsi. Malang: Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Brawijaya
- Pusat Bahasa. 2008. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Rivai,veitzal dan Ella Jauvani Sagala.2009. *Manajemen Sumber Daya Untuk Perusahaan*, Jakarta: Rajawali Press.
- Robbins, Stephen P . 2003.*Organizational Behavior (13th Edition)* New Jersey: Prentice Hall Inc.
- Robbins, Stephen P, 1996.*Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi dan Aplikasi. Alih Bahasa : Hadyana Pujaatmaka. Edisi Keenam*. Jakarta: PT.Bhuana Ilmu Populer
- Robbins, Stephen P. 2001. *Organizational Behavior*. (9th ed.). New Jersey: Prentice Hall Inc.
- Robbins, Stephen P, Mary K. Coulter, 2007. *Management*. Pearson Prentice Hall
- Robbins, Stephen P, and Timothy A.Judge., 2008, *Organizational Behavior*. 13th Edition, New Jersey: Prentice Hall Inc.
- Rosanas, Josep M., and Manuel Velilla. 2005. "The Ethics of Management Control Systems: Developing Technical and Moral Values." *Journal of Business Ethics* 57.1
- Ross, Peter dan Ali, Yunus.(2011).*Atecedents of Employee Loyalty in Emergi Economy: The Malaysian Multimedia Suuper Corridor*. Labor and Industry.Volume 22
- Ruky,Achmad S.2002.*Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Sari, Dewi Iqlima dan Endang Widyastuti. 2008. *Loyalitas Karyawan ditinjau dari Persepsi terhadap Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K-3) Karyawan Bagian Produksi PT Wangsa Jatra Lestari*.Vol.1, No.2.
- Saydam, Gauzali. 2000.*Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resources Management), Suatu Pendekatan Mikro dalam Tanya-Jawab*. Yogyakarta:BFE-UGM.
- Siagian, Sondang P. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Insani*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Soegandhi, Vannecia Marhelle, dkk. 2013.*Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim*.Jurnal Agora,Vol.1,No.1.
- Subyantoro, Arif.(2009).*Karakteristik Individu, karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Organisasi dan Kepuasan Kerja Pengurus yang Dimediasi Oleh Motivasi Kerja (Studi pada Pengurus KUD di Kabupaten Sleman)*.Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol.11,No.1,Maret 2009.
- Sudibyo. 2013.*Metodologi Riset Keperawatan*. Jakarta: Trans Info Media
- Sudimin, Theo. 2003, *Whistleblowing: Dilema Loyalitas dan Tanggungjawab Publik*. Manajemen & Usahawan Indonesia
- Sujak,Abi.2010.*Kepemimpinan Manajemen, Eksistensinya Dalam Perilaku Organisasi*, Jakarta: Rajawali
- Sukardi. 2003. *Metodologi Penelitian Kependidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- The Canadian Bar Association, 2012, *In-House Counsel Compensation & Career Survey Report*, The Counsel Network, Canada. available online at <http://cba.org/cba/News/>.
- Utomo, B. 2002. *Menentukan Faktor faktor Kepuasan Kerja dan Tingkat Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan*. Jurnal Manajemen & Kewirausahaan, Vol. 7 (2)
- Wang, D. W., & Ronen, D. S. 2011. *Employee Loyalty and Telecommuting*. World Academy of Science, Engineering and Technology 77